

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Исследования деятельности предприятий ведущих стран мира показывает, что средний показатель растущих компаний составляет 12%. В современной практике управления украинскими предприятиями менеджеры игнорируют долгосрочный аспект развития предприятия на основе повышения конкурентоспособности персонала.

Актуальность этого вопроса достаточно высокая, потому что только 1/8 всех мировых компаний развивается, а остальные либо на месте, либо «падают» вниз... Стоит заметить, что в американских компаниях процент растущих компаний – наивысший, больший, даже чем среди японских компаний. Это обусловлено тем, что на протестантской территории США достаточно часто организациями владеют харизматичные лидеры. Настоящий лидер ведёт за собой всю компанию, а не только командует ею, как видно в большинстве компаний, которые не являются растущими.

Как сказал независимый консультант, эксперт в области менеджмента:

«На достаточно продолжительном отрезке времени конкурентоспособность является результатом способности формировать – при более низком уровне издержек и быстрее, чем у конкурентов, - ключевые компетенции, содействующие выпуску продуктов, появления которых никто не ожидал. Реальные источники преимущества коренятся в умении руководства фирмы консолидировать общекорпоративные технологии и производственную квалификацию в способности, которые позволяют отдельным видам бизнеса быстро адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам»

Многие ведущие предприниматели, такие как Джон Максвелл, Энтони Роббинс, Олег Пермяков, считают, что вышеперечисленные преимущества достигаются благодаря хорошему лидеру. Из сферы спортивных соревнований, очевидно, что чем слаженнее игроки команды – тем выше результат. В коллективе предприятия, где царит единство – рождаются новые идеи и в сложное время происходит скорейшая адаптация к новым условиям.

Чтобы достичь этой цели, лидер должен хорошо разбираться в людях, которых он пытается вдохновить, а также обладать хорошим воображением, чтобы увидеть мир их глазами. Для этого он должен уяснить их нынешние способности и их потенциал. Предоставляя подчинённому поддержку, требующуюся для достижения какой-либо трудной цели, лидер должен распознавать проблемы, с которыми сталкивается этот работник, не давая ему ним малейшего повода усомниться в достижении поставленной цели.

Многие источники подтверждают мысль, что на предприятии, руководитель должен устроить механизм работы всей структуры так, чтобы каждое звено организации, каждый отдел был осведомлён и точно знал о конкретных планах движения, и дисциплинированно выполнял всё, что зависит от него самого. Для достижения максимального результата важно чётко определить должностные обязанности каждого работника предприятия, чтобы все участники чувствовали себя значимыми. Это достигается путём ясного понимания каким образом самое низшее звено влияет на производительность всей структуры. Речь о том: «Как каждый отдельно взятый человек может, применив свою уникальность, быть незаменимым участником единого организма предприятия».

В итоге мы приходим к выводу, что за хорошим лидером вся организация

чувствует себя комфортно и знает, что делать в любой момент времени. Благодаря таким положительным условиям ни одна компания не сможет конкурировать с данной, потому что любой вопрос сможет быть решён: начиная от поиска узконаправленного и высококвалифицированного специалиста до производственных мощностей.

Список литературы: **1.** (G. Hamel and C.K. Prahalad, 1990, p. 81) Из книги Дженстер Пер, Хасси Девид. Анализ сильных и слабых сторон компании: определение стратегических возможностей. – М., 2003. – 288 с., **2.** Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери: Зб.наук.праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 117–126., **3.** Джон К. Максвелл Тренінги, книги. В частности: Лидерство через эффективные взаимоотношения, **4.** Роббинс Э. Беспредельная власть / Пер. с англ. Л. М. Шукин; Худ. обл. М. В. Драко. – Мн.: 000 «Попурри», 2000.— 592 с.— (Серия «Успех!»), **5.** Олег Г. Пермяков – видео, специальные тренинги.. – Режим доступа: www.royal.znaet.pro